

**ANIMATOR TEATRALNY – ZAŁOŻENIA,
RZECZYWISTOŚĆ, PROGNOZY
(w świetle badań młodzieżowych grup
teatralnych na terenie Krakowa)**

1. Wstęp

Celem niniejszego artykułu jest skonfrontowanie założeń teoretycznych dotyczących animatora kultury z aktualnymi wynikami badań ukazującymi rzeczywistą stronę zagadnienia w odniesieniu do animatora teatralnego. Choć samo zagadnienie animacji jest szeroko dyskutowane, to niewiele jest opracowań ujmujących je z perspektywy teatru. Zainteresowania badawcze autorki koncentrują się tu wokół cech społeczno-zawodowych animatora, jego motywacji animacyjnych oraz cech osobowych i kompetencji. Próba diagnozy i prognozy tego problemu, podjęta przez Autorkę, być może przyczyni się w jakiejś mierze do wypełnienia luki na gruncie dotychczasowej wiedzy naukowej.

2. Założenia teoretyczne

Animacja stanowi aktualny i ważki problem interdyscyplinarny. Wiąże się z wieloma dziedzinami życia człowieka, a badacze, publicyści i sami działacze nadają temu terminowi rozmaite znaczenia.

W dziedzinie społeczno-kulturalnej jest to ożywianie środowisk (społeczności lokalnych), odkrywanie twórczych możliwości jednostek i grup, inspirowanie i pobudzanie ludzi do twórczego działania i bardziej świadomego życia. Animacja jawi się również jako metoda pedagogiczna dająca szansę realizacji współczesnych wyzwań edukacyjnych. Nic więc dziwnego, że wykonawca tej misji – animator kultury staje się obecnie postacią cenioną i poszukiwaną.

Animator to ten, który spontanicznie bądź z racji pełnionej funkcji ożywia środowisko, rozbudza pożądanie wiedzy, wpływa na rozwój różnorodnych zainteresowań,

rozumie i docenia wagę nauczania oraz wychowania w życiu jednostki, a także ma świadomość własnej roli społecznej¹.

Niezależnie od tego, czy animator pracuje w dziedzinie kulturalno-oświatowej, społeczno-wychowawczej, z dziećmi, młodzieżą czy dorosłymi, w sektorze publicznym czy prywatnym, jego zadaniem jest zawsze ożywanie, pobudzanie działalności w rozmaitych sferach życia, rozwój tego życia. Animatorem jest ten, kto inicjuje impulsy, sprzyja im i rozwija je².

Praca animatora ma niewątpliwie charakter twórczy. Jego działania są bowiem nie tylko reakcją na zdarzenia występujące w danej sytuacji, lecz także są działaniami kreatywnymi, gdyż to on właśnie organizuje elementy danej sytuacji. Animator pełni rolę pośrednika pomiędzy światem kultury a wielorako zróżnicowanymi społecznościami ludzi, którzy nie bardzo wiedzą, jak mają się poruszać w tym olbrzymim labiryncie zagadnień³.

Do wykonywania zawodu czy też funkcji animatora konieczne są kompetencje. Zakres tych kompetencji określany jest rozmaicie, na różnym stopniu ogólności. I tak, zdaniem wielu badaczy, „animatorom jest ten, kto uważa siebie głównie za animatora w działalności, którą prowadzi”⁴.

Dla innych z kolei zasadnicze znaczenie mają jego wiedza i umiejętności.

Wśród pożądanych u animatora wiadomości najczęściej wymienia się:

- **wiadomości z zakresu nauk społecznych** – jako podstawa założeń organizacyjnych wszelkich działań animacyjnych;
- **wiadomości z zakresu pedagogiki i psychologii** – jako podstawa do formułowania zadań dydaktyczno-wychowawczych i przeprowadzania zajęć animacyjnych wśród różnych grup uczestników;
- **wiadomości z zakresu kultury i sztuki** – jako podstawa teoretycznego uczestnictwa w kulturze i kształtowania systemu wartości z tej dziedziny;
- **wiadomości z zakresu metodologii badań naukowych** – jako podstawa diagnozowania potrzeb, zainteresowań, zdolności, możliwości i motywacji uczestników oraz skuteczności oddziaływań animacyjnych i wprowadzania innowacji;
- **wiadomości z zakresu naukowej organizacji pracy** – jako podstawa dla doboru elementów organizacyjnych procesu animacji, zagadnień ekonomicznych i propagandowych;
- **wiadomości z zakresu nowoczesnych środków przekazu i informatyki**⁵.

Na tej podstawie animator nabywa liczne umiejętności, które wykorzystuje w praktycznym działaniu. Zdaniem badaczy, najważniejsze z nich to:

- **umiejętności diagnozowania** – potrzeb, zainteresowań, zdolności, motywacji i możliwości uczestników, uznanego przez nich systemu wartości, specyfiki i właściwości wieku rozwojowego uczestników, warunków i możliwości działań

¹ Por. J. Żebrowski, *Zawód a osobowość animatorów kultury*, Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 1987.

² *Qualifizierung der Animatoren eines Expertenseminars in Oberwesel*, hrsg. H.W. Opaschowski, H.-U. Berger, M. Hagenstrom, Düsseldorf 1979, s. 75 [w:] *Dylematy animacji kulturalnej*, red. A. Gajda, Wyd. UMCS, Lublin 2001, s. 125.

³ E. Dąbrowska, *Osoba animatora i koncepcja jego kształcenia* [w:] *Dylematy animacji kulturalnej...*, s. 126.

⁴ J. Żebrowski, dz.cyt., s. 30.

⁵ Tamże.

animacyjnych w danym środowisku, badanie mechanizmów grupowych i efektywności działań animacyjnych;

- **umiejętności organizacyjno-administracyjne** – dotyczące doboru treści, form, metod, środków i warunków działań animacyjnych, pozyskiwania współpracowników i instytucji wspomagających;
- **umiejętności pedagogiczne** – dotyczące praktycznego stosowania zadań, treści, form, metod oddziaływań dydaktyczno-wychowawczych w stosunku do uczestników, stosowania odpowiednich strategii innowacyjnych;
- **umiejętności z zakresu jakiegś dziedziny sztuki, techniki czy sportu** – niezbędne, jako element do wzbudzania podobnych poczynań u uczestników, jako źródło treści oddziaływań na uczestników;
- **umiejętności nawiązywania komunikacji** – prowadzenie rozmów i dyskusji z wielorako zróżnicowanymi grupami osób i pojedynczymi jednostkami, wykorzystywanie środków masowego przekazu oraz komunikacji werbalnej i niewerbalnej⁶.

Także zakres zadań animatora określany jest rozmaicie. W szerszym ujęciu „animator to pracownik społeczny, który ma za zadanie ożywiać bardzo różnorodną działalność wychowawczą, kulturalną lub sportową, mając na celu edukację globalną, permanentną, która pociąga za sobą uznanie jakiegś dziedziny wychowania powszechnego”⁷. Bardziej zawężone podejście stawia osobę animatora na równi z wychowawcą, na przykład:

„animator to ten, który spontanicznie bądź z racji pełnionych funkcji ożywia środowisko, przekazuje inicjatywę innym osobom, rozbudza pożądanie wiedzy, wpływa na rozwój różnorodnych zainteresowań, rozumie wagę nauczania i wychowania w życiu jednostki i społeczeństwa oraz rolę, jaką powinien spełniać”⁸.

Zdaniem J. Kargula, zawód animatora jako organizatora i inicjatora, a także wychowawcy i kreatora aktywnych form uczestnictwa w życiu społecznym i kulturze jest zawodem, który jeszcze obecnie przeżywa proces profesjonalizacji⁹. Stąd też tak wiele określeń, jak ten zawód rozumieć, wiele poglądów na temat zadań zawodowych animatorów, różnorodność dróg dochodzenia do tego zawodu.

Ponieważ zadanie ożywiania i motywowania do aktywności uważane jest powszechnie za ważne do podjęcia w rozmaitych środowiskach i dziedzinach życia kulturalnego, toteż mówi się o animatorach społeczno-kulturalnych, środowiska wiejskiego, stowarzyszeń społeczno-kulturalnych, a także animatorach zawodowych i ochotniczych. Ważna rola przypada tym ostatnim, dobrowolnie upowszechniającym wiedzę i kulturę w związku z wykonywanym przez siebie zawodem (artyści, dziennikarze, lekarze, architekci, uczeni itp.). Interdyscyplinarny i twórczy charakter pracy animatora wymaga posiadania przez niego specyficznego zestawu cech, które ułatwiałyby mu: nawiązywanie kontaktów międzyludzkich, inspirowanie poczynań twórczych i aktywności uczestników, rozwoju więzi grupowej wśród uczestników, uwalniania uczestni-

⁶ E. Dąbrowska, dz.cyt., s. 131.

⁷ Tamże.

⁸ Tamże.

⁹ J. Kargul, *Od upowszechniania kultury do animacji kulturalnej*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 1995, s. 120.

ków od barier i oporów przy udziale w zajęciach. Brakuje, jak dotąd, szczegółowego zestawu pożądanych cech osobowości animatora.

Pomimo tego pod adresem animatorów kierowane są rozmaite postulaty, w których autorzy próbują odpowiedzieć na pytanie, jaki powinien być animator, aby dobrze wykonywał tak szeroko zakrojone zadania, jaka powinna być jego osobowość.

Spotyka się więc zdania, że animator pod względem merytorycznym winien łączyć w sobie funkcje: pedagoga, pracownika socjalnego, terapeuty oraz specjalisty w zakresie jakiejś dziedziny sztuki, techniki czy sportu, zaś pod względem metodycznym: łącznikiem w nawiązywaniu kontaktów międzyludzkich, pomocnikiem w zakresie budzenia motywacji i doradcą w wyborze zainteresowań¹⁰.

Animator, jak piszą niektórzy, powinien mieć umysł poszukujący i otwarty, działać zgodnie z nakazami ruchliwego i dynamicznego intelektu. Osobowość animatora – twierdzą inni – to raczej sposób jego życia, dynamizm i oryginalność działania, zamiłowanie i umiejętność kształtowania stosunków międzyludzkich niż wiedza potwierdzona dyplomem. W związku z tym niektórzy badacze postulują, aby animatorzy, pracując w danej grupie, znali i używali języka tej grupy, nie wywierali na nią presji, byli partnerami w dyskusji, darzyli zaufaniem wszystkich uczestników grupy.

Pod adresem animatorów wysuwa się postulaty, aby charakteryzowali się takimi cechami fizycznymi, cechami umysłu i charakteru, aby sprostać oczekiwaniom pojedynczych osób, grup społecznych, a nawet całych społeczności lokalnych.

Zdaniem J. Żebrowskiego

„spośród walorów osobistych na plan pierwszy wysuwa się duża odporność fizyczna, zrównoważenie psychiczne, zdolność wyciągania wniosków i rozumienia. Powinien też animator mieć zmysł krytyczny, zdolność refleksji i inicjatywę. Konieczne jest jego osobiste zaangażowanie w działalność, którą ma prowadzić, zgodność między wyznawanymi przez niego idealami a jego życiem prywatnym. Poza tym winien być samokrytyczny i odznaczać się poczuciem odpowiedzialności”¹¹.

Z kolei Opaschowski, odwołując się do swoich badań, wymienia następujące cechy dobrego animatora: zdolność do wczuwania się, wycucie socjopsychologiczne, kontaktowość, szczerość i otwartość, uprzejmość, pogodność, zdolność do entuzjazmu, spontaniczność, elastyczność, bogactwo pomysłów, radość tworzenia, zainteresowanie twórczością, gotowość do innowacji, zdolność do komunikowania się, wrażliwość na procesy grupowe, zdolność do kooperacji, wrażliwość na sytuacje konfliktowe, wyrozumiałość i tolerancja, samodzielność, siła własnego ja, wytrwałość, zdolności organizacyjne, zdolności do rozwiązywania problemów, odpowiedzialność, niezawodność, zdolność do refleksji, zdolność do inicjowania, zaangażowanie¹².

Spotkać też można inne, ciekawe spostrzeżenia badaczy pod adresem animatora. I tak, mówi się na przykład, że animator pracujący z grupą powinien czuć nad rozwojem autonomii grupy, a jednocześnie dać możliwość ujawniania się ich indywidualnych pomysłów, zdolności i talentów. Stąd niezwykle ważne jest stworzenie przez animatora sytuacji poczucia pewnej niezależności – autonomii zewnętrznej (akceptacja własnej roli w grupie), autonomii wewnętrznej (świadomość własnych możliwości),

¹⁰ E. Dąbrowska, dz.cyt., s. 127.

¹¹ J. Żebrowski, dz.cyt., s. 48.

¹² H.W. Opaschowski, *Animation in der Diskussion...*, s. 43 [w:] *Dylematy animacji...*, s. 127.

a także autonomii człowieka jako jednostki (świadomość własnej tożsamości) i autonomii grupy¹³.

Mając na względzie postulowany obszar działań animacyjnych, badacze, a także sami działacze stoją na stanowisku, że wywiązywanie się z zadań jest możliwe tylko wtedy, gdy animator posiada umiejętność nawiązywania kontaktów z ludźmi, zdolność przemawiania i przekonywania, a poczucie humoru, szczerość, tolerancyjność, poświęcenie, żywotność, ciekawość i wspomniana już chłonność umysłowa dopełniają listy cech osobowości.

Próby klasyfikacji wzorcowych cech osobowych animatora kultury pracującego w strukturach instytucjonalnych podjął się R. Kostecki¹⁴. Na podstawie przeprowadzonych badań przyjął, że model społeczno-osobowościowej sylwetki animatora składa się z 15 cech, w tym 9 – pierwszoplanowych i 6 – drugoplanowych. Rozkład cech ilustruje tabela nr 1:

Tabela 1

Modelowe cechy animatora kultury w kolejności rangowej

Cechy pierwszoplanowe	Cechy drugoplanowe
1. Profesjonalizm	10. Umiejętność oceniania sytuacji społecznej
2. Aktywność kulturalna	11. Uprzejmość dla innych
3. Pracowitość	12. Posiadanie planów
4. Towarzyskość	13. Innowacyjność
5. Wzbudzanie zaufania	14. Tolerancja
6. Odpowiedzialność	15. Aktywność społeczna
7. Aktywność edukacyjna	-
8. Oryginalność	-
9. Szerokie zainteresowania	-

Źródło: raport z badań przeprowadzonych w latach 1994–1996 przez R. Kosteckiego

3. Wyniki badań

Aby przekonać się, jak rzeczywistość weryfikuje te założenia, autorka przeprowadziła badania na grupie animatorów teatralnych prowadzących zajęcia pozalekcyjne z młodzieżą na terenie szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych oraz instytucji kultury¹⁵. Głównym celem ich działalności jest kształcenie i wychowanie jednostek, grup oraz środowisk lokalnych „do teatru”, a także „przez teatr”. Przy czym wychowanie „do teatru” oznacza kształtowanie odbiorców sztuki teatru (to wymaga znajomości podstaw wiedzy o teatrze oraz kontaktu ze sztuką uprawianą przez profesjonalistów),

¹³ Por. M. Kopczyńska, *Animacja społeczno-kulturalna*, Centrum Animacji Kulturalnej, Warszawa 1993.

¹⁴ B. Idzikowski, *Wyznaczniki ról zawodowych animatorów kultury* [w:] *Animacja kulturalna i społeczno-wychowawcza w środowiskach lokalnych*, red. J. Żebrowski, Gdańskie Towarzystwo Naukowe, Gdańsk 2003, s. 62.

¹⁵ Badania przeprowadzono na potrzeby rozprawy doktorskiej pt. „Funkcjonowanie teatru młodzieży w świetle badań na terenie Krakowa” pod kierunkiem prof. T. Aleksandra.

„przez teatr” zaś – to rozbudzanie zdolności i aktywności twórczej wychowanków poprzez uczestnictwo w spektaklu (jako aktor, reżyser, autor scenariusza, scenograf itp.). Problematyka badawcza koncentruje się tu wokół następujących pytań: Jakie cechy społeczno-zawodowe posiadają animatorzy teatralni? Jakie są ich motywacje do działań animacyjnych? Jakie są ich cechy osobowościowe i kompetencje? Próby odpowiedzi na te pytania badawcze będą organizować strukturę tej części artykułu.

Badaniom poddano 79 animatorów teatralnych z 72 placówek oświaty i kultury (tabela 2 i 3). Czas badań zamyka się w okresie od września 2003 r. do czerwca 2004 r. Podstawową metodą badawczą był sondaż diagnostyczny, głównymi technikami badawczymi zaś – wywiad i obserwacja.

Tabela 2

Teren badań

	BADANE INSTYTUCJE				
Rodzaj instytucji	SZKOŁY			INSTYTUCJE KULTURY	
	GIMNAZJALNE	PONADGIMNAZJALNE		DOMY KULTURY	TEATRY ZAWODOWE
		licea	technika		
Liczba instytucji	30	17	10	13	2
Razem (N)	57			15	
Razem (%)	79,2			20,8	

Źródło: badania własne

Tabela 3

Grupy badane

	BADANE GRUPY ANIMATORÓW			
Rodzaj grupy	NAUCZYCIELE		PRACOWNICY KULTURY	
	GIMNAZJALNI	PONADGIMNAZJALNI	DOMÓW KULTURY	TEATRÓW ZAWODOWYCH
Liczba animatorów	31	29	16	3
Razem (N)	60		19	
Razem (%)	76		24	

Źródło: badania własne

Charakterystyka cech społeczno-zawodowych badanych animatorów teatralnych uwzględnia: płeć, wiek, wykształcenie, zajmowane stanowisko oraz staż pracy¹⁶. Płeć i wiek przedstawiają tabele 4 i 5.

Tabela 4

Płeć badanych animatorów teatralnych

	PŁEĆ ANIMATORÓW TEATRALNYCH	
Rodzaj płci	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
Liczba z gimnazjów	29	2
Liczba ze szkół ponadgimn.	19	10
Liczba z instytucji kultury	10	9
Razem (N)	58	21
Razem (%)	73,4	26,6

Źródło: badania własne

Tabela 5

Wiek badanych animatorów teatralnych

	WIEK ANIMATORÓW TEATRALNYCH				
Przedział w latach	25–30	31–40	41–50	51–60	Powyżej 60
Liczba z gimnazjów	5	20	3	3	0
Liczba ze szkół ponadgimn.	4	11	6	6	2
Liczba z instytucji kultury	4	6	6	2	1
Razem (N)	13	37	15	11	3
Razem (%)	16,4	46,9	19	13,9	3,8

Źródło: badania własne

Zdecydowaną większość badanych (73,4%) stanowią kobiety. Ich przewaga jest większa w grupie nauczycieli niż pracowników kultury. Z kolei analiza przedziałów wiekowych wskazuje, że zdecydowaną większość (46,9%) stanowią pracownicy w wieku 31–40 lat, czyli najbardziej aktywni zawodowo. Z tego przeważająca część to nauczyciele gimnazjalni, co związane jest z niedługim istnieniem tego typu szkół i zatrudnianiem młodej kadry, najczęściej prosto po studiach. Pozostałe kategorie nie przekraczają 19%, przy czym najmniej jest animatorów powyżej 60. roku życia (3,8%).

Kolejną ważną kwestią jest wykształcenie badanych animatorów (tabela 6).

Zawarte w tabeli 6 dane informujące o wykształceniu badanej kadry oświaty i kultury wskazują na jej dobre przygotowanie formalne do podejmowania działań w zakresie edukacji teatralnej. Jak widać, wszyscy legitymują się dyplomem wyższych uczelni, z czego wielu jest po kilku fakultetach. Wyraźnie dominuje (59,5%) wykształcenie humanistyczne (głównie polonistyka, teatrologia, filmoznawstwo, muzykologia, teolo-

¹⁶ Za: B. Jedlewska, *Animatorzy kultury wobec wyzwań edukacyjnych*, Wyd. UMCS, Lublin 1999, s. 141.

gia, bibliotekoznawstwo, filologie obce), zaś absolwenci kierunków artystycznych (aktorstwo, reżyseria, muzyka) stanowią niecałe 23%. To sugeruje, że zajęcia pozalekcyjne z dziedziny teatru prowadzone są częściej przez teoretyków niż praktyków z dziedziny teatru. Na trzecim miejscu uplasowali się absolwenci kierunków pedagogicznych (głównie pedagogiki kulturalno-oświatowej), przy czym większość z nich to pracownicy instytucji kultury. Ponad połowa badanych zdobywała bądź aktualnie podnosi swoje kwalifikacje w zakresie teatru na różnego rodzaju kursach instruktorskich oraz studiach podyplomowych.

Tabela 6

Wykształcenie badanych animatorów teatralnych

WYKSZTAŁCENIE ANIMATORÓW TEATRALNYCH						
Rodzaj wykształcenia	WYŻSZE				PODYPŁOMOWE	
	humanistyczne	pedagogiczne	artystyczne	techniczne	kursy	studia
Liczba z gimnazjum	25	0	4	0	4	3
Liczba ze szkół ponadgimn.	18	2	8	0	8	4
Liczba z instytucji kultury	4	8	6	1	9	8
Razem (N)	47	10	18	1	21	15
Łącznie (%)	59,5	12,6	22,8	1,3	26,6	19

Źródło: badania własne

Z kategorią wykształcenia ściśle związane są miejsce i sposób zatrudnienia badanych oraz zajmowane stanowisko (tabela 7).

Tabela 7

Miejsce zatrudnienia i stanowisko pracy badanych animatorów teatralnych

STANOWISKO PRACY BADANYCH				
Miejsce zatrudnienia	SZKOŁY			INSTYTUCJE KULTURY
Rodzaj stanowiska	nauczyciel przedmiotowy	nauczyciel zajęć pozalekcyjnych	nauczyciel bibliotekarz	instruktor teatralny
Liczba	51	17	2	19
Razem (N)	60			19
Razem (%)	76			24

Źródło: badania własne

Jak widać z powyższego, większość animatorów teatralnych zatrudniana jest w szkole (76%). Najliczniejszą grupę (51 z 60) stanowią tu nauczyciele takich przedmiotów, jak język polski, języki obce czy religia, a także przedmiotów artystycznych (sztuka, teatr), rzadziej bibliotekarze (2 osoby). Oni też w ramach wypełnienia limitu godzin etatowych, a bardzo często z własnej inicjatywy (nieodpłatnie) podejmują się prowadzenia zajęć teatralnych. Ostatnio coraz częściej (17 osób z 60) zatrudniani są przez szkołę specjaliści z dziedziny teatru (zawodowi aktorzy, reżyserzy), których działania koncentrują się wokół różnych form pozalekcyjnych zajęć teatralnych.

Osobną grupę stanowią pracownicy kultury (24%). Zatrudniani są oni na stanowiskach instruktorskich, przy czym coraz częściej ma to formę pracy zleconej, co powoduje ich dużą rotację.

Warto dodać, że blisko 1/3 badanych w obydwu grupach pracuje w kilku placówkach jednocześnie, co z jednej strony umożliwia im objęcie działalnością animacyjną wielu różnych grup i środowisk, z drugiej zaś powoduje wyraźne obniżenie jakości ich pracy na skutek braku czasu i przemęczenia.

Analizując staż pracy animatorów (tabela 8), można stwierdzić, że poza nielicznie reprezentowaną grupą osób z dorobkiem zawodowym ponadtrzydziestoletnim dominują pracownicy ze średnim i małym stażem. To sugeruje, że kadra instruktorów teatralnych ma jeszcze niewielkie doświadczenie zawodowe i często dopiero zaczyna swoją „przygodę” z teatrem.

Tabela 8

Staż pracy badanych animatorów teatralnych

STAŻ PRACY BADANYCH					
Przedział czasu (w latach)	0–4	5–10	11–20	21–30	powyżej 30
Nauczyciele	11	29	9	9	2
Pracownicy kultury	4	6	6	2	1
Razem (N)	15	35	15	11	3
Razem (%)	6,3	44,3	18,9	13,9	3,9

Źródło: badania własne

Inną ważną kwestią jest motywacja badanych do działań animacyjnych, do wykonywanego zawodu. Na podstawie przeprowadzonych analiz można stwierdzić, że występują u nich zarówno motywacje wewnętrzne, jak i zewnętrzne. Najczęściej wymienianymi motywami wewnętrznymi są:

- zainteresowanie sztuką teatru;
- chęć pracy z młodzieżą;
- twórcza pasja i zapał do działania;
- zamiłowanie do teatru;
- chęć dzielenia się posiadaną wiedzą i umiejętnościami;

- potrzeba ożywiania życia kulturalnego w swoim środowisku.

Motorem podejmowanych działań animacyjnych są także bodźce zewnętrzne, wśród których najczęściej występują takie, jak:

- sukcesy wychowanków;
- radość wychowanków i ich rodziców;
- wyróżnienia i nagrody otrzymane za pracę;
- pochwały zwierzników, akceptacja środowiska.

Motywy te występują w różnym nasileniu u poszczególnych osób, w wielu badanych przypadkach łącznie. Mają swe źródło w przeszłości, jak też mają związek z aktualną sytuacją (tabela 9).

Tabela 9

Źródła motywacji

ŹRÓDŁA MOTYWACJI					
	TRADYCJE RODZINNE	OSOBY ZNACZĄCE	UCZESTNICTWO W TEGO TYPU ZAJĘCIACH	POTRZEBY ŚRODO- WISKA	KSZTAŁCENIE I SAMO- KSZTAŁCENIE
Nauczyciele	9	20	21	2	9
Pracownicy kultury	8	15	18	10	7
Razem (N)	17	35	39	12	16
Razem (%)	21,5	44,3	49,4	15,2	20,2

Źródło: badania własne

Źródłem motywacji było najczęściej (49,4%) wcześniejsze uczestnictwo animatorów w różnych formach aktywności teatralnej w szkole czy instytucjach kultury. Tam też zrodziła się twórcza pasja i potrzeba dzielenia się nią z innymi.

Innym źródłem motywacji jest zetknięcie z konkretną osobą, która spowodowała zainteresowanie wybraną dziedziną kultury, zamiłowanie do sztuki, pobudziła do działań twórczych. Najczęściej był to nauczyciel w szkole czy rodzic, który odkrył zdolności twórcze i pomagał je rozwijać. Podobną rolę odegrały w życiu animatorów takie osoby, jak koleżanka ze szkoły lub pracy, pracownik kultury, ksiądz, przyjaciel.

Dla blisko 1/4 badanych źródłem motywacji są tradycje wyniesione z domu rodzinnego. Wychowywali się oni w atmosferze artystycznej, poznawali różne dziedziny sztuki. W wielu przypadkach były to rodziny nauczycielskie.

Niewiele mniejsze znaczenie (20,2%) mają wiedza i umiejętności uzyskane przez badanych na studiach i kursach, a także w ramach różnych form samokształcenia. Dzięki podnoszeniu swoich kwalifikacji badani uświadomili sobie potrzebę i konieczność podejmowania działań animacyjnych. Z kolei 15% badanych twierdzi, iż źródłem ich motywacji są potrzeby środowiska (społeczności lokalnej, młodzieży szkolnej).

Z zagadnieniem motywacji wiąże się kwestia cech osobowych i kompetencji animacyjnych, przy czym te ostatnie rozumiane są jako wiadomości, zdolności i umiejęt-

ności badanych nauczycieli i pracowników kultury, umożliwiające im prowadzenie skutecznych zabiegów edukacyjnych w środowisku.

Aby zgłębić to zagadnienie, autorka uczestniczyła w 141 zajęciach teatralnych. Na podstawie badań technikami obserwacji (biernej i uczestniczącej) oraz wywiadu (z animatorami i uczestnikami zajęć) sporządzony został rejestr cech osobowych i kompetencji animatora teatralnego.

Jak wynika z analizy zebranego materiału, animatorów cechuje bogata osobowość, sami zaś uczestnicy zajęć wystawiają im rozmaite, nierzadko skrajne opinie („pasjonat”, „entuzjasta”, „duchowy przewodnik”, „równy gość”, „szalenciec”, „wariat”).

Osobowość badanych określana jest jako: „ciekawa”, „silna”, „nieprzeciętna”, „fascynująca”. Obejmuje ona zespół cech osobowych animatora, zróżnicowany w przypadku poszczególnych badanych. Spośród licznych przymiotów osobistych animatora zostaną tu przedstawione te, które wystąpiły najczęściej i są wspólne dla większości badanych. Ujęto je w trzy kategorie zbiorcze.

Pierwsza z nich to cechy o charakterze społecznym, będące zewnętrznymi nastawieniami animatora, a do których należą:

- komunikatywność (łatwo nawiązuje kontakty z ludźmi, ma do nich stosunek partnerski, jest autentyczny i szczery, miły, serdeczny, życzliwy);
- otwartość (otwarty na nowe pomysły i działania; swoje plany i zamierzenia prezentuje innym, konsultuje, a także przyjmuje propozycje innych);
- tolerancyjność (szanuje i ceni poglądy innych osób, cechuje go elastyczność myślenia, zdaje sobie sprawę z własnych zalet i wad, jest wyrozumiały – daje sobie i innym prawo do błęd);
- poświęcenie (dostrzega potrzeby i oczekiwania innych, reaguje na nie i wychodzi im naprzeciw);
- odpowiedzialność (rzetelny, dotrzymuje słowa, punktualny, opiekuńczy, zdyscyplinowany, pracowity).

Drugą kategorię tworzą cechy o charakterze osobowościowym, będące zasobami indywidualnymi animatora. Do nich należą:

- poczucie humoru (jest wesoły i dowcipny, stwarza przyjazną atmosferę, potrafi rozładować trudne sytuacje, redukuje nadmierne napięcia i stresy);
- mądrość życiowa (potrafi zachować się w każdej sytuacji, udziela rad i wskazówek, stosuje konstruktywną krytykę);
- wytrwałość (jest cierpliwy i konsekwentny w działaniu, wyraźnie stawia sobie cele i dąży do ich realizacji);
- spokój (nie daje się ponieść emocjom, zachowuje umiar w słowach i czynach).

Do trzeciej kategorii należą cechy o charakterze instrumentalno-zadaniowym. Do nich zaliczyć można:

- profesjonalizm (wszechstronnie wykształcony, artysta z bogatym dorobkiem, mistrz w swojej dziedzinie);
- pomysłowość (jest aktywny, wychodzi z propozycjami, jest wizjonerem z bujną wyobraźnią);
- umysł krytyczny (szuka nowych rozwiązań, eksperymentuje, nie powiela schematów; cechuje go ciekawość poznawcza, oryginalność myślenia i wrażliwość).

Wymienione cechy osobowe występują z różnym nasileniem u poszczególnych animatorów. Ujawniają się one w zależności od konkretnej sytuacji. Zupełnie inne uzewnętrzniają się w pracy z grupą uzdolnioną, ambitną i zdyscyplinowaną, inne zaś

z młodzieżą trudną, mało zdolną czy zakompleksioną. Należy jednak podkreślić, że u większości badanych najwyraźniej dominowały cechy osobowe o charakterze społecznym i osobowościowym. To świadczy o ich otwartości i przyjaznym nastawieniu do drugiego człowieka, mającym na celu podjęcie wspólnych działań twórczych, opartych na wzajemnym szacunku i odpowiedzialności.

Z zagadnieniem cech osobowych (szczególnie z kategorią o charakterze instrumentalno-zadaniowym) związane są wiedza, umiejętności i zdolności animacyjne składające się na kompetencje prowadzącego.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, pomimo dobrego wykształcenia formalnego tylko nieliczni animatorzy zasługują na miano specjalistów czy fachowców w dziedzinie teatru. Związane jest to zapewne z tym, że tylko 20% animatorów to zawodowi aktorzy i reżyserzy, zdecydowana większość zaś zdobywała wymagane kwalifikacje na studiach podyplomowych bądź kursach. To spowodowało, że blisko połowa prowadzących zajęcia z młodzieżą ma wyraźne braki warsztatowe. O ile dysponują oni na ten temat szeroką wiedzą teoretyczną, o tyle nie bardzo umieją lub nie mieli jeszcze dość czasu (niewielki staż pracy), by zastosować ją w praktycznym działaniu. Problem ten dotyczy szczególnie animatorów w gimnazjach, gdzie teatr szkolny ma niedługą historię i jego pozycja nie jest jeszcze ugruntowana.

Warto w tym miejscu dodać, że większość nauczycieli jest świadoma swoich słabych stron i próbuje temu zaradzić, uczestnicząc w dodatkowych szkoleniach dla instruktorów teatralnych bądź organizując dodatkowe spotkania dla młodzieży z zawodowymi aktorami. Te ostatnie mają zazwyczaj charakter doraźny, ale coraz częściej dyrektorzy szkół decydują się zatrudniać ich na stałe na charakterze ekspertów od spraw dykcji, ruchu scenicznego itp.

Inną istotną kwestią zaobserwowaną u animatorów teatralnych jest ich zdolność do inspirowania innych ludzi do twórczych działań. Polega ona na zachęcaniu ludzi do aktywności teatralnej, przekazywaniu im swego zapału i entuzjazmu, przenoszeniu na nich własnej pasji. Z tym związana jest bezpośrednio zdolność i umiejętność rozpoznawania indywidualnych potrzeb i zainteresowań, wydobywania z ludzi tego, co w nich najlepsze, ukrytych talentów, a następnie ich rozwijanie. To wymaga od animatora doskonałej znajomości zagadnień psychologiczno-pedagogicznych, a co za tym idzie umiejętności diagnozowania potrzeb i oczekiwań młodzieży.

Ważną umiejętnością animatorów jest zdolność do pracy i współpracy z grupą, nawiązywanie bezpośrednich kontaktów interpersonalnych, zdolności empatyczne. Badani potrafili wczuć się w problemy drugiego człowieka, pomóc je rozwiązać, ożywić grupę, więzi wewnątrzgrupowe, a także pełnić różne role: przyjaciela, doradcy, eksperta, a nawet rodzicielskie.

Cenną zdolnością zarejestrowaną u animatorów jest podejmowanie przez nich działań innowacyjnych, twórczych. Z tym związana jest umiejętność wyobrażania planów, projektów i możliwości ich realizacji. Dzięki zdolności do wyłożonego trudu, uporowi i konsekwencji w działaniu osiągają sukcesy na polu zawodowym. Z kolei umiejętność przewyższania niedostatku środków i oporu rzeczywistości powoduje, że animatorzy funkcjonują niemal w każdej sytuacji.

Szeroki wachlarz cech osobowych i kompetencji, jaki udało się stworzyć na podstawie wyników badań, świadczy o tym, że animatorzy teatralni to bogate osobowości, świadome swoich możliwości, zdolne do podejmowania działań twórczych i autokreacji. Wymagało to od nich dużej motywacji i odwagi, pokonania wielu przeszkód, i to

zarówno w zdobywaniu wiedzy i umiejętności w zakresie teatru, rozwiązywania spraw organizacyjno-bytowych (warunki lokalowe, finanse), jak i w przewyżnianiu wewnętrznych lęków i niepokojów.

Warto w tym miejscu wspomnieć, że u zdecydowanej większości animatorów wcześniejsze zainteresowania teatralne miały charakter hobby i stały jakby w cieniu ich wykształcenia kierunkowego, a dopiero z chwilą podjęcia przez nich pracy z młodzieżą stały się wyzwaniem wypełniającym większą część ich życia. Jak wynika z badań, większość wywiązała się z tego zadania właściwie. Co prawda, nie przybrało to od razu charakteru mistrzostwa, lecz stało się ważnym punktem zwrotnym w wielu biografiach, i to nie tylko samych animatorów, lecz przede wszystkim uczestników zajęć.

Podsumowując powyższe rozważania, nasuwa się wniosek, że prezentowane tu cechy, wiedza, zdolności i umiejętności prowadzących zajęcia teatralne z młodzieżą są zbieżne z postulatami dotyczącymi walorów osobistych i kompetencji animatora kultury formułowanymi zarówno w polskiej, jak i w obcej literaturze.

4. Prognoza

Aby jednak uzyskać pełny ogląd zjawiska i wyłonić jego charakterystyczne tendencje rozwojowe, konieczne wydaje się zestawienie powyższych wyników badań z oczekiwaniami młodzieży wobec zajęć teatralnych i prowadzących je instruktorów. Autorka zbadała te oczekiwania na próbie 377 uczestników zajęć teatralnych na terenie krakowskich gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych i instytucji kultury¹⁷. Na podstawie wstępnych analiz ustalono, że idą one wyraźnie w trzech kierunkach. Z jednej strony (45%), jest to chęć uczestnictwa w zajęciach prowadzonych przez specjalistę z zakresu teatru (aktora, reżysera), najlepiej z bogatym dorobkiem zawodowym. Osoby te mają sprecyzowane zainteresowania i pragną w przyszłości kształcić się w kierunku artystycznym (głównie PWST). Zależy im przede wszystkim na zdobyciu solidnego warsztatu aktorskiego.

Z kolei druga grupa (35%) uczestników oczekuje rozrywki, ciekawego spędzenia wolnego czasu. Ich zainteresowania nie są dokładnie sprecyzowane. Chcą jednak przebywać w gronie rówieśników, dobrze się bawić i stworzyć coś wspólnie.

Ostatnią grupę badanych (20%) stanowią osoby, które poszukują swojego miejsca w życiu. Od animatora oczekują duchowego wsparcia, pomocy w przełamaniu nieśmiałości i lęków.

Jak z tego widać, młodzież szczególną wagę przywiązuje do wiedzy i umiejętności prowadzącego oraz jego pozycji w środowisku teatralnym. Oczekują od niego fachowej porady i konstruktywnej krytyki. Wierzą, że tylko współpraca z zawodowcem pomoże im w pełni poznać tajniki sztuki teatru i właściwie przygotować do różnego rodzaju konkursów i egzaminów wstępnych na studia aktorskie. To sugeruje pojawienie się pewnej nowej tendencji wśród młodzieży, która chce pobierać nauki u najlep-

¹⁷ Badania przeprowadzono na potrzeby rozprawy doktorskiej pt. „Funkcjonowanie teatru młodzieży w świetle badań na terenie Krakowa” pod kierunkiem prof. T. Aleksandra.

szego, u mistrza. W ich przekonaniu bowiem już na starcie zwiększa to kilkakrotnie ich szanse na zawodowy sukces.

Niewielu mniej uczestników zajęć teatralnych uznaje za priorytetowe twórcze działanie w grupie rówieśniczej, mające na celu stworzenie wspólnego dzieła. Od animatora oczekują rad i odpowiedzi, ale przy zachowaniu partnerskich relacji. Szczególną wagę przywiązują do takich jego cech osobowych, jak: komunikatywność, otwartość, pomysłowość, poczucie humoru, tolerancyjność.

Z kolei blisko 25% badanych potrzebuje pomocy z zakresu terapii, by przełamać wewnętrzne bariery i otworzyć się na innych. W ich przekonaniu animator powinien być dobrym psychologiem i posiadać takie przymioty, jak: mądrość życiowa, spokój, wytrwałość, zrozumienie, empatia.

5. Podsumowanie

Przedstawione wyżej wyniki badań stawiają nowe wyzwania przed instruktorem teatralnym. Ma on być przede wszystkim kompetentny, tj. posiadać szeroką wiedzę z tej dziedziny i umiejętności praktyczne. Dopiero w drugiej kolejności jest mowa o walorach osobowych. To sugeruje konieczność profesjonalizacji zawodu animatora teatralnego, któremu coraz trudniej będzie nadrobić braki w wiadomościach i warsztacie cechami osobowymi. Nie należy jednak zapominać o sporej części uczestników, która przychodzi na zajęcia głównie po to, by miło spędzić czas czy też porozmawiać z instruktorem o nurtujących go problemach. Dla nich z kolei te walory mają szczególne znaczenie.

To oznacza, że nie można tych elementów sztucznie od siebie oddzielać; one muszą z sobą współistnieć. Optymalnym rozwiązaniem staje się animator, który ma doskonałe referencje, jest mistrzem w danej dziedzinie, a zarazem człowiekiem komunikatywnym i otwartym, życiowym przewodnikiem dającym cenne rady i duchowe wsparcie. Jest to wielkie wyzwanie dla teatru młodzieżowego, ale i szansa na to, że przyciągnie on ludzi o różnych potrzebach i oczekiwaniach, a tym samym oprze się upływowi czasu i zmieniającej się modzie.

6. Bibliografia

- Animacja kulturalna i społeczno-wychowawcza w środowiskach lokalnych*, red. Żebrowski J., Gdańskie Towarzystwo Naukowe, Gdańsk 2003.
- Dylematy animacji kulturalnej*, red. Gajda A., Żardecki W., Wyd. UMCS, Lublin 2001.
- Jedlewska B., *Animatorzy kultury wobec wyzwań edukacyjnych*, Wyd. UMCS, Lublin 1999.
- Kargul J., *Od upowszechniania kultury do animacji kulturalnej*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 1995.
- Kopczyńska M., *Animacja społeczno-kulturalna*, Centrum Animacji Kulturalnej, Warszawa 1993.
- Żebrowski J., *Zawód a osobowość animatorów kultury*, Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 1987.